

サステナビリティマネジメント



ヤマハグループは「世界中の人々のこころ豊かなくらし」の実現に向け、自らの事業活動と環境・社会との関わりやステークホルダーの期待に鑑みて取り組むべきサステナビリティ課題(マテリアリティ)を特定し、それらに基づいて定めた「ヤマハグループサステナビリティ方針」に沿って、持続可能な社会への取り組みを行っています。

取締役会の監督に基づき、代表執行役社長の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置し、グループ全体のサステナビリティ活動の方向性の議論や、グループ内における取り組み状況のモニタリングを行い、代表執行役社長に答申しています。サステナビリティ委員会の審議内容、当社グループ

における活動状況については取締役会に定期的に報告し、取締役会によるレビューを受けています。また、同委員会の下部組織として「気候変動部会」「資源循環部会」「調達部会」「人権・DE&I部会」「社会・文化貢献部会」を設置しています。各部会では、全社横断的な重要テーマについて、推進体制の整備、方針や目標・施策・実行計画の策定、活動およびモニタリングを行い、サステナビリティ委員会へ報告しています。



サステナビリティ委員会・各部会における活動状況ならびに取締役会による監督などの状況(2025年3月期)

サステナビリティ委員会活動状況

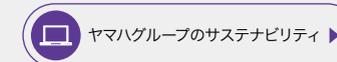
実績	7回開催
議題	<ul style="list-style-type: none"> 前期活動レビュー、外部開示内容(含むTCFD/TNFD)確認 当期進捗/成果確認、課題についての議論 次期中期経営計画における施策・KPI目標の審議

取締役会による監督などの状況

実績	サステナビリティ委員会の活動状況のモニタリング 2回 外部有識者との対話会 1回
議題	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティに関する方針や目標 サステナビリティ施策の定期的なレビューなど

各部会における活動状況

部会名	主なテーマ	責任者	実績
気候変動部会	脱炭素、TCFD対応、水リスク対応など	執行役員	6回
資源循環部会	循環型バリューチェーン、環境配慮設計、包装梱包など	執行役員	7回
調達部会	木材デューデリジェンス、持続可能な木材、おとの森活動、サプライチェーン人権デューデリジェンス、紛争鉱物対応など	執行役	7回
人権・DE&I部会	人権デューデリジェンス、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンなど	執行役員	6回
社会・文化貢献部会	音楽普及、地域共生など	執行役	9回



CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX(Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

SECTION 6 財務/企業情報

サステナビリティに関するマテリアリティ・KPI・目標

ヤマハグループは、サステナビリティを価値の源泉と捉え、音・音楽の力、事業を通じて培ってきた技術と感性で社会課題の解決に貢献したいと考えています。

自らの事業活動と環境・社会との関わり、ステークホルダーの期待や社会要請に鑑み、社会の持続的発展と中長期的な企業価値向上につながる重要なサステナビリティ課題(マテリアリティ)を特定し、活動を推進・管理しています。特定したマテリアリティは、社会動向やサステナビリティ課題、ステークホルダーからの期待などを踏まえ、継続的に評価・見直しを行っています。

新中期経営計画「Rebuild & Evolve」(2025/4～2028/3)における主なKPI・目標

分野	マテリアリティ	KPI・目標
環境	気候変動への対応	経営目標 ■ CO ₂ 排出量(スコープ1+2) 30%削減(2018年3月期比)
	省資源、廃棄物・有害物質削減	経営目標 ■ 梱包材の発泡スチロール 25%削減(2023年3月期比)
	持続可能な木材の利用	経営目標 ■ 持続可能性に配慮した木材使用率 80% ■ おとの森活動(楽器材料となる希少樹種の育成・保全)推進 タンザニア:2万本/年 苗木植栽・保全 インド:植林パイロット事業導入 北海道:アカエゾマツ活用楽器の製作・公開 中南米:1樹種で保全モデル構築
社会	バリューチェーンにおける人権尊重	経営目標 ■ サプライヤー実地監査 60社
	平等な社会と快適な暮らしへの貢献	経営目標 ■ 社会課題関連取り組み数 20件
文化	音楽文化の普及・発展	経営目標 ■ Community Building with Music(音楽文化支援活動:音楽を通じて、人と人がつながる場を創出する活動) 1.2万回
		経営目標 ■ スクールプロジェクト累計児童数 700万人
人材	人権尊重とDE&I	経営目標 ■ 管理職女性比率 24%
		■ グローバル人材配置 40名
	創造的で挑戦的な組織風土の醸成	■ 従業員サーベイ働きがい肯定的回答率の継続的向上 経営目標 ■ 人的投資額 1.5倍

CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX(Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

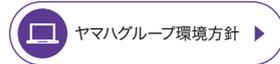
SECTION 6 財務/企業情報



環境

基本的な考え方

企業活動や持続可能な社会構築には健全な地球環境が不可欠との認識のもと、自らが取り組むべき環境課題を特定し、事業活動全般においてバリューチェーン全体での環境負荷を低減する取り組みの方針を「ヤマハグループ環境方針」に定めています。この方針に基づいた取り組みを中期経営計画や各部門のアクションプランに組み込み、実行しています。



環境推進体制

ヤマハグループは、環境担当役員を責任者とするグローバルな環境推進体制を構築しています。「サステナビリティ委員会」の下部組織として「気候変動部会」「資源循環部会」「調達部会」を設置し、気候変動対応や持続可能な資源の利用・調達を含むサステナビリティに関する重要事項などについて議論を重ね、取締役会に報告しています。



マテリアリティに関する重点施策と目標 (2028年3月期)

ヤマハグループは、気候変動対応と自然資本保全の両面で持続可能な社会の実現に貢献することを目指し、長期的な視点で気候変動や自然関連課題への対応を進めています。

気候変動への対応

目標：CO₂排出量 ▲30%

スコープ1+2 (2018年3月期比)

国際的な協調により推進される温室効果ガス排出削減に取り組むとともに、気候変動がもたらすあらゆる影響に備えるため、リスクの特定と軽減策の策定を行い、事業戦略への組み込みを進めています。バリューチェーンも含めたカーボンニュートラルを2050年までに達成する移行計画を設定しており、中期目標として2031年3月期までに2018年3月期比でスコープ1+2温室効果ガス排出量の55%削減およびスコープ3の30%削減を掲げています。2019年には気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明し、気候変動の財務的影響についての分析や情報開示に取り組んでいます。

持続可能な木材の利用

目標：持続可能性に配慮した木材使用率 80%

ヤマハグループでは、木材デューデリジェンスの仕組みを構築し、購入する木材の原産地や伐採の合法性、資源の持続可能性に関する書類調査を実施し、その結果、リスクが高いと判断された木材については、現地訪問を含む追加調査および木材調達部門やサステナビリティ部門で構成する審査会での審議を通じて、より厳格な合法性などの確認を行っています。

2024年3月期には、持続可能性の確認まで含めた「持続可能性に配慮した木材」の基準を、国際的な環境団体Preferred by Nature 監修のもと新たに制定しました。本基準を用い、サプライヤーと連携した現地調査などを通じて持続可能性の評価と判定を進めています。

省資源、廃棄物・有害物質削減

目標：梱包材の脱プラスチック ▲25%

発泡スチロール (2023年3月期比)

地球温暖化や自然環境汚染防止の観点から、製品の小型・軽量化や複数製品の一体化、梱包材・緩衝材の縮小化・削減などによって、プラスチック使用削減をはじめとしたさまざまな資源使用量の削減施策を進めています。

また、バイオマス由来樹脂やリサイクルプラスチックの製品・梱包材への採用を進めるなど、持続可能な原材料やリサイクル材の活用に取り組んでいます。製品の長寿命化の取り組みとしては、メンテナンス・修理体制の整備、ユニット交換・追加方式の採用、製品回収・再活用するサービスの展開などに取り組んでいます。



CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX (Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

SECTION 6 財務／企業情報



取り組み事例

気候変動への対応

掛川工場で1.4MW太陽光発電設備を稼働

中長期的な温室効果ガス削減目標を達成すべく、掛川工場の屋根および駐車場に1.4MWの大規模な太陽光発電設備を導入し、2024年11月より稼働を開始しました。年間の発電量は約1,600MWhを想定しており、これは同工場で使用する電力の約9%に相当します。これにより年間約600tのCO₂排出量削減を見込んでいます。



掛川工場に設置した太陽光発電設備

持続可能な木材の利用

原産地コミュニティと連携した良質材の育成(おとの森活動)

ヤマハでは、高品質で楽器に適した木材を持続的に調達するために、地域社会と一体となって循環型の森林づくりを実現するおとの森活動を、行政や学術機関と連携し国内外で展開しています。

木管楽器の重要な材料であるアフリカン・ブラックウッドは、IUCNレッドリストで準絶滅危惧に分類されるなど、近年その資源量が減少傾向にあると言われています。2015年より、原産地であるタンザニア連合共和国で同種の生態や森林の管理状態の調査を開始し、同樹種を楽器素材として持続的に利用できるビジネスモデルの実現に向け、森林保全と楽器生産、地域コミュニティ開発の観点から、植林技術の導入や土地利用の改善、材料利用技術の開発などを進めています。

2017年からは、アフリカン・ブラックウッドの持続的育成のために植林活動を開始し、2025年3月期までに累計約27,000本(植林地総面積約13.5ha)の植栽規模となりました。



地域コミュニティと協働で行っている生態調査



JAPAN WOOD DESIGN
AWARD 2024

「タンザニアでの森林保全プロジェクト」が「ウッドデザイン賞2024」
(主催：一般社団法人日本ウッドデザイン協会)を受賞

省資源、廃棄物・有害物質削減

梱包材における環境配慮

地球温暖化や自然環境汚染防止の観点からプラスチックの大量消費が見直される中、ヤマハでは、梱包材のプラスチック使用削減に取り組み、2025年4月以降の新規小型製品の発泡スチロール使用を廃止したほか、シーリングスピーカー『VXC2P』では、リサイクル材を使用したポリ袋を採用しています。



リサイクル材を使用したポリ袋を採用
(シーリングスピーカー)

CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント 43

環境 45

人権 50

人材 52

研究開発 56

知的財産 58

デザイン 59

ブランド 60

DX(Transformation by Digital) 61

SECTION 5 ガバナンス

SECTION 6 財務/企業情報



TCFD/TNFDへの対応

ヤマハグループは、2024年よりTCFD提言とTNFD提言を統合した情報開示を開始しました。気候変動と生物多様性の両面からリスクと機会を分析、経営戦略に反映させるとともに、その財務的な影響についての情報開示に努めています。

ガバナンス

気候変動および自然関連のリスクと機会(先住民族や地域コミュニティ、影響を受けるステークホルダーに関する人権方針やエンゲージメント活動を含む)ならびに関連課題に関する評価・管理は、代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会を通じて行われ、取締役会によって監督されています。

これらに関する具体的な審議は、同委員会の下部組織である気候変動部会、資源循環部会、調達部会において行われ、進捗は定期的にサステナビリティ委員会に報告されます。

戦略

当社は、短期・中期・長期の時間軸に基づき、グループ全体に及ぶ気候変動および生物多様性の影響を評価し、事業に重要な影響を与えるリスクと機会を特定するためのシナリオ分析を実施しました。また自然関連課題については、当社グループと自然との接点、依存と影響の関係、リスクと機会などを判定するため、TNFDが推奨するLEAPアプローチ*に基づき評価と分析を行いました。当社は、気候関連課題・自然関連課題が、事業、戦略、財務計画に大きな影響を与える可能性があるとの認識のもと、リスクや機会を整理し、戦略の見直しを随時実施しています。

* 企業の自然との接点、依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題を判定するための統合的な評価方法

リスクと影響の管理

当社では、取締役会の監督に基づき、代表執行役社長の諮問機関としてリスクマネジメント委員会を設置し、企業活動・行動に関わる気候変動や生態系に関連するものを含む全てのリスクを対象とした全社横断的な評価の仕組みを採用し、リスクの抽出と評価を行っています。

サステナビリティ委員会の下部組織である気候変動部会および環境部門では、シナリオ分析結果をもとに「影響度」と「発生頻度」を評価し、リスクと機会をリスト化しています。特に重要なリスクと機会への対応は関連する他の部会や部門が随時協働して行い、その進捗はモニタリングされ、サステナビリティ委員会に報告されます。また、サステナビリティ委員会や部会の担当範囲を超える対応が必要となる重要なリスクおよび機会については、逐次取締役会へ報告され、対応方針を審議検討しています。

指標および目標

当社では、重要な気候変動および自然関連の依存、影響、リスク、機会を評価し管理するための指標と目標を設定し、進捗を管理しています。さらに、スコープ1およびスコープ2に加え、スコープ3の一部項目と取水量のデータについては第三者検証を実施しています。TNFDが開示を求めるコアグローバル指標と当社の開示状況についてはウェブサイト(TCFD/TNFDへの対応)をご参照ください。

CDPにおける気候変動調査で2年連続最高評価を獲得

国際的な環境非営利団体CDPより、「気候変動」分野における積極的な取り組みと透明性が評価され、最高評価「Aリスト」に選定されました。当社のAリストへの選定は2年連続3回目となります。さらに、同時に評価された「水セキュリティ」および「フォレスト」分野においても、それぞれAという高評価を得ました。これにより、「気候変動」「水セキュリティ」「フォレスト」の3分野全てにおいて「リーダーシップレベル」の評価を受けたことになります。今後も、脱炭素・ネイチャーポジティブに向けたアクションを着実かつ継続的に進めていきます。



CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX(Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

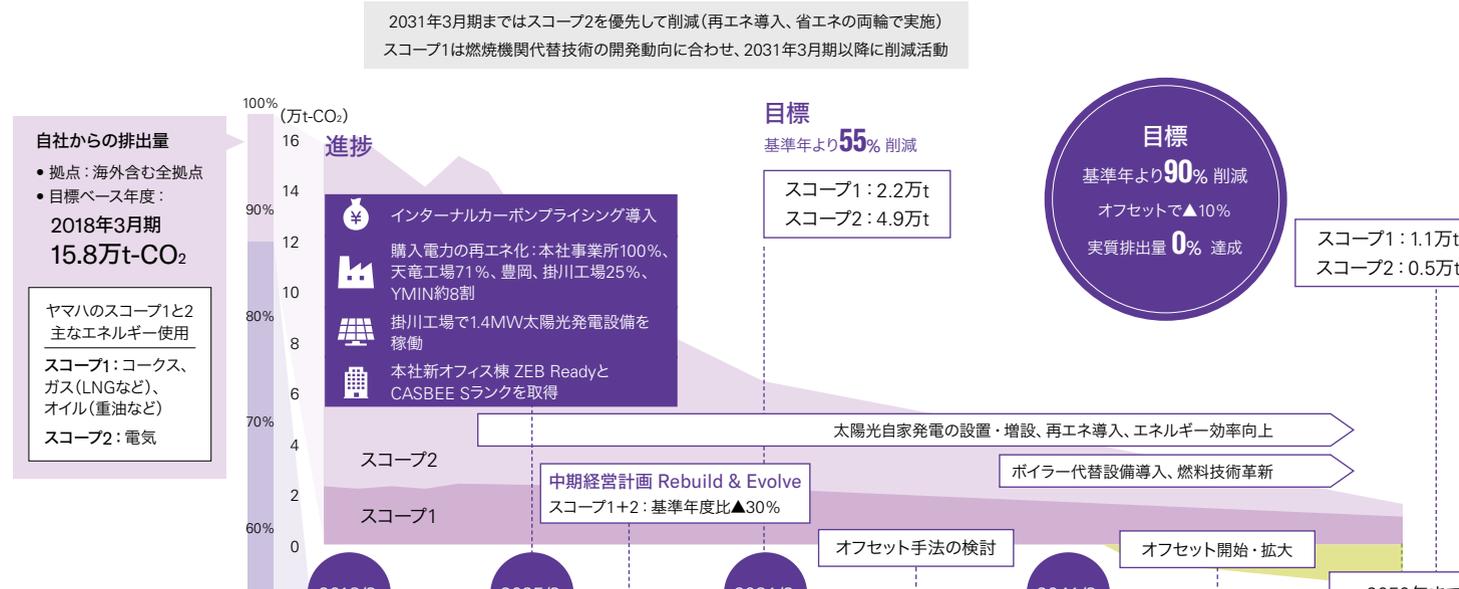
SECTION 6 財務/企業情報



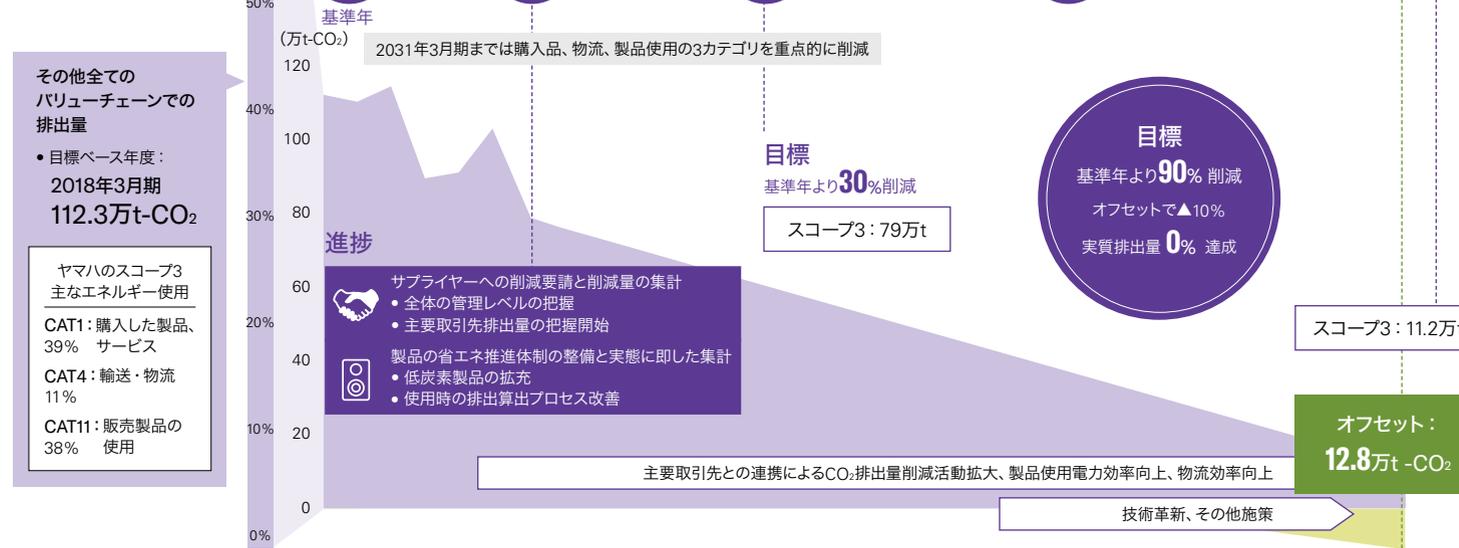
低炭素社会への移行計画

当社はサプライチェーンを含めたグループ全体のCO₂排出量削減を横断的に管理し、温室効果ガスの総排出量(スコープ1、スコープ2、スコープ3)を着実に削減していくことで、人間社会および地球のあらゆる生物の脅威となる急速な気候変動を緩和し、脱炭素社会への移行に貢献します。

スコープ1+2



スコープ3



CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

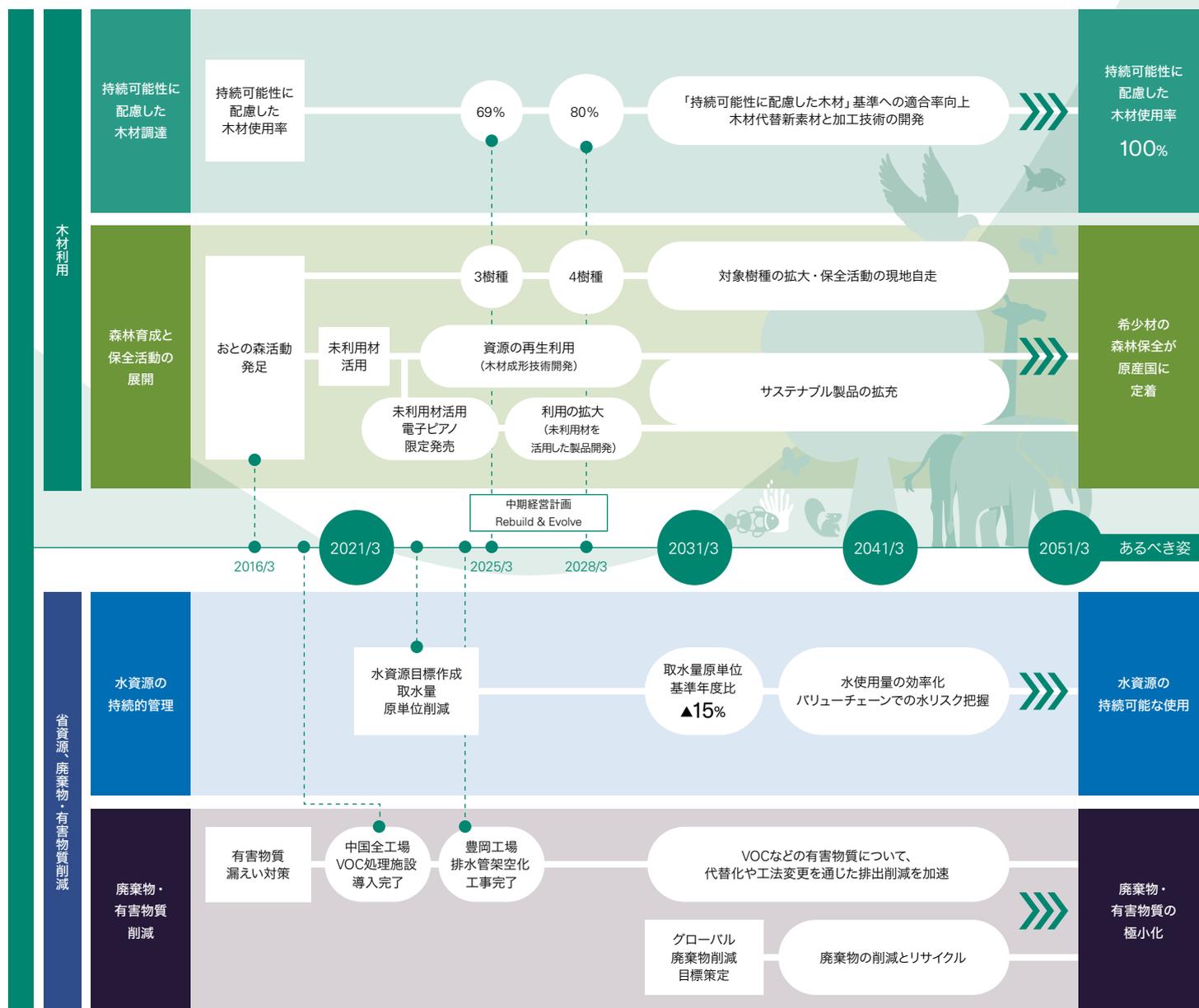
サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX(Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

SECTION 6 財務/企業情報

ネイチャーポジティブへの移行計画

当社はネイチャーポジティブを目指し、事業活動や製品が生物多様性に与える影響をバリューチェーン全体で考慮し、悪影響の最小化に取り組めます。特に森林保全に注力し、サステナブルな木材活用に努めつつ、楽器適材の育成を推進します。



CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX(Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

SECTION 6 財務/企業情報



人権

基本的な考え方

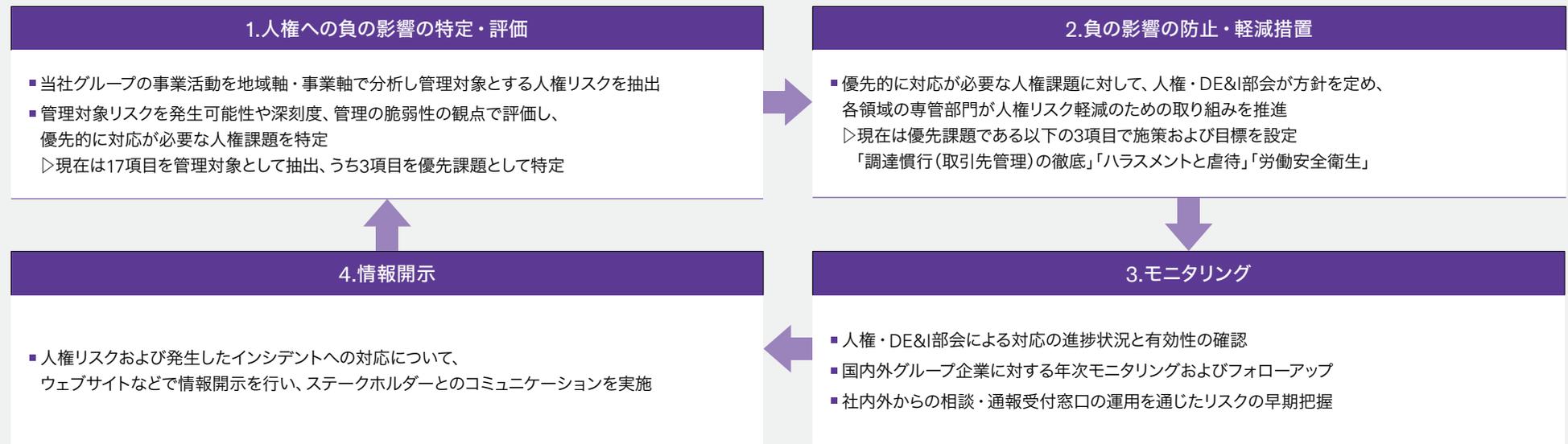
ヤマハは自らの事業活動による人権への負の影響に責任を持って対応するために、全てのグループ企業に対し「ヤマハグループ人権方針」および「コンプライアンス行動規準」に基づいた誠実な事業活動を行うことを求めています。また、サプライチェーン上の取引先にも同方針に沿った人権尊重を期待し、人権や適正な労働慣行を定めた行動基準の順守を要請しています。

体制

代表執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下部組織に「人権・DE&I部会」を設置し、当社グループの事業活動による人権への負の影響の防止・軽減を推進しています。取締役会は、重要な人権課題に対する施策や進捗についてサステナビリティ委員会から定期的に報告を受け、取り組み状況を監督しています。

人権デューデリジェンスの推進

国際的な人権規範や指針に基づき、バリューチェーン全体を視野に入れ人権リスクの特定・評価、人権への負の影響の是正や防止・軽減に取り組んでいます。ステークホルダーや専門家との対話を通じてこれらのプロセスを継続的に進め、サプライヤーやビジネスパートナーも含めた効果的なサイクルを確立することで、人権リスクの最小化を目指しています。



CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX(Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

SECTION 6 財務/企業情報



優先的に対応が必要な人権課題

人権課題と人権侵害発生時の事業への影響	対応
<p>調達慣行(取引先管理)の徹底 サプライチェーン上における強制労働などの劣悪な労働慣行や、操業に伴う環境破壊は、労働者や地域住民に深刻な被害を及ぼし、サプライチェーンの寸断、国際社会からの信頼喪失、投資撤退などの結果にもつながる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 調達先の選定におけるCSRへの取り組み状況の確認、および「ヤマハサプライヤーCSR行動基準」の順守要請 ■ 同行動基準に沿った書類調査と訪問による実地監査、および調査結果に基づく是正要請 ■ 調達先・バイヤーを対象としたセミナーなどの教育・啓発活動の推進 ▷2023年3月期からの中期経営計画に沿って、リスク管理上優先度の高いサプライヤー60社を対象に外部専門機関による実地監査を実施 ▷2025年3月期には啓発の取り組みとして国内調達先を対象に「ビジネスと人権」をテーマとしたセミナーを開催
<p>ハラスメントと虐待 職場におけるハラスメント行為は、働く人々の尊厳を侵害し、組織風土の悪化や生産性の低下、人材流出や採用難といった事態にもつながる。また取引先へのハラスメント行為は、信頼喪失や取引停止などの結果にもつながる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ハラスメントが懲戒・公示の対象になることを就業規則に明記し、会社姿勢の明確化、従業員への意識付けを図る(ヤマハ(株)、国内グループ企業) ■ コンプライアンス相談・通報窓口によるハラスメント行為の早期発見・是正・再発防止 ■ 従業員向けハラスメント防止教育、研修ツールの制作や情報発信による啓発活動の推進 ▷2025年3月期には、国内グループ企業の管理職およびヤマハ(株)の全従業員(約4,500名)を対象としたハラスメント防止研修(e-ラーニング)を実施
<p>労働安全衛生 労働災害や職業病は、働く人々の生命・心身の健康を脅かし、取り返しのつかない危害が発生すれば、事業に欠かせないスキルを有する人材の損失、操業停止などの結果にもつながる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ヤマハ(株)代表執行役社長による全グループ従業員向け安全衛生メッセージおよび方針・目標の年次配信(4言語で展開) ■ 中国・インドネシア地域を軸とした海外生産拠点間の連携による安全衛生推進機能の地域最適化 ■ 国内外生産拠点における、管理監督者対象の専門教育および従業員向け教育施設の導入推進 ▷2025年3月末時点で、国内外にある18の生産拠点のうち13拠点が労働安全衛生マネジメントシステムISO45001認証を取得

人権に関する相談・通報への対応

従業員(契約社員、アルバイト、派遣社員を含む)が利用できるコンプライアンス相談・通報窓口を社内外に設置し、ハラスメントなどの人権問題を含む相談・通報に対応しています。当窓口には多言語対応のウェブ受付フォームも整備しています。また、国内グループ従業員向けには性的マイノリティに関する専用窓口を設け、周知しています。

従業員以外のステークホルダーについては、ウェブサイトにて設けた各種お問合せ窓口を通じて広くご意見・通報を承るとともに一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)が運営する対話救済プラットフォーム(ビジネスと人権に関する指導原則に準拠)で人権侵害の苦情を受け付けています。2025年3月期は同窓口などにサプライヤーにおける移住労働者への人権侵害の通報が3件寄せられ、事実確認および当該サプライヤーへの対応要請を進めています。

人権教育・啓発

人権課題のテーマごとにそれぞれの専管部門が、従業員、管理職、取引先に向けた教育研修を実施しています。教材として「ヤマハ人権ガイドブック」を作成、日本語版に加え英語版・中国語版・インドネシア語版を整備し、海外も含めたグループ企業に展開しています。また、国内グループ企業向けにはe-ラーニング形式の教育コンテンツにより、ビジネスと人権に対する一層の理解促進を図っています。

製品・サービスにおける対応

製品・サービスが、障がいなどの制約によらず多くの人にとって使いやすく、かつ心身への悪影響を引き起こすことがないように、安全性やアクセシビリティの向上に努めています。また、広告・ソーシャルメディアなどにおける差別的行為を防ぐべく、従業員向けに「ヤマハ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン コミュニケーションハンドブック」を作成しているほか、メディアや広告における有害な固定観念の撤廃を目指す「アンステレオタイプアライアンス」(UN Women主導)に加盟しています。



CONTENTS

SECTION 1 ヤマハの価値創造

SECTION 2 経営戦略

SECTION 3 事業別戦略

SECTION 4 コーポレート戦略

サステナビリティマネジメント	43
環境	45
人権	50
人材	52
研究開発	56
知的財産	58
デザイン	59
ブランド	60
DX(Transformation by Digital)	61

SECTION 5 ガバナンス

SECTION 6 財務/企業情報